

### Summary

*Sergeyev Yu. V.* The legal status of marine trade unions of Ukraine. — Article.

The author contemplates the typical characteristics and features of the legal status of marine trade unions, their rights and liabilities provided by the Ukrainian law in force in the field of legal labour relationships, also the role and importance of the trade unions of the marine sector in the establishment of labour conditions' and wages' standards, in their observance by the employers control.

*Keywords:* marine trade union, legal status, member of the marine trade union, marine trade union's rights and liabilities, labour, social and economic rights and interests, representation and protection of the rights and interests, control of legal rights and interests observance.

УДК 349.22:331.52

Ф. А. Цесарський

### ДО ПРОБЛЕМИ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

В умовах формування постіндустріальної моделі зайнятості виникає безліч нових форм праці. Однією з них є дистанційна робота, яка виступає перш за все мотиватором зростання продуктивності праці. Розвиток соціально-трудо-вих відносин на основі дистанційної зайнятості потребує досліджень, оскільки цей напрям активно розвивається в Україні, стає невід'ємною частиною українського ринку праці.

Дистанційна форма роботи в останні роки постійно набирає оберти. Поза офісом сьогодні можуть працювати рекламні і страхові агенти, бухгалтери, маркетологи, журналісти, програмісти, аудиторі, оператори телефонних гарячих ліній. Важливим в дистанційній роботі є те, що її можуть виконувати люди з обмеженими фізичними можливостями — інваліди.

Разом із тим сучасні динамічні умови розвитку ринку праці визначають і той факт, що повинні виникати нові та вдосконалюватися старі форми укладення трудових договорів. Зокрема, йдеться про дистанційні моделі, які можуть застосовуватися, коли роботодавець та працівник знаходяться в різних географічних точках країни або світу.

Проблемам дистанційної зайнятості присвячені праці таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як М. Беляєвої, О. В. Волкової, А. Колот, І. І. Моторної, Г. І. Салахеевої та ін., разом із тим у цих роботах ґрунтовно не досліджуються питання стосовно можливості дистанційного укладення трудових договорів.

Таким чином метою цієї статті є обґрунтування можливостей дистанційного укладення індивідуальних трудових договорів із використанням нових інформаційних технологій.

Розглядаючи проблему, зазначену у статті, перш за все треба наголосити на її об'єктивному змісті та характері.

Об'єктивний характер проблеми виявляється в тому, що трансформаційні перетворення в світовій економіці супроводжуються появою нових видів праці,

однією з яких, яка зазнала широке застосування у практиці закордонних, а сьогодні і вітчизняних підприємств, є використання гнучких форм її організації. Зокрема, під цим розуміється можливість працювати як на робочому місці, так і дома, залежно від конкретних обов'язків працівника і домовленості між ним та його роботодавцем. Розповсюдження нових інформаційних та телекомунікаційних технологій сприяє розвитку індивідуальної праці на дому — дистанційної роботи.

Ще донедавна в домашніх умовах працювали частково безробітні або жінки, тобто особи низької кваліфікації. Сьогодні дистанційно працює значна частка висококваліфікованих спеціалістів, які прагнуть вести спосіб життя незалежний від «кабінетного крісла».

Г. І. Салахеева трактує дистанційну роботу як новий вид зайнятості, формами вияву якого є низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома та мобільна дистанційна робота, вказує на основні переваги над звичайною зайнятістю: економія часу і грошей на проїзд до місця роботи, гнучкий графік роботи, можливість залучення до роботи людей з обмеженими фізичними можливостями, дистанційна робота сприяє зниженню безробіття [10, 11].

І. І. Моторна розуміє дистанційну зайнятість як взаємодію працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [7, 6].

У загальному розумінні дистанційною називається робота, яка в результаті використання інформаційних та комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця [6, 6].

У сучасних умовах глобалізації стрімкий розвиток дистанційної роботи стає можливим із багатьох причин. По-перше, на сучасному етапі розвитку високих технологій зменшується вартість комп'ютерів та телекомунікації й одночасно підвищується їх потужність. По-друге, досить швидко розповсюджуються новітні технічні засоби й сервіси відкритих електронних мереж, включаючи Internet, тобто мереж, що дозволяють користувачам взаємодіяти. По-третє, простежується зростання мотивації роботодавців та працівників вивчати нові можливості для досягнення успіху в бізнесі або окремому проекті [2, 49].

Безумовно, що дистанційна зайнятість як особлива форма організації трудової діяльності та трудових відносин вимагає і нових підходів до укладення трудових договорів.

Як варіант укладення трудового договору в умовах дистанційної зайнятості може бути запропоновано укладення його через представника. Жодна норма трудового законодавства не забороняє такого способу влаштування на роботу. Інша річ, що сам факт виконання обумовленої договором роботи вимагає особистої участі працівника. Укласти ж договір можна і через іншу особу. Звісно, що такий договір потребує обов'язкової письмової форми. Це правило впливає з п. 1 ст. 24 КЗпП, яким, власне, і регулюється укладення трудового договору через представника при організованому наборі працівників. Практика укладення трудових договорів через представника відома трудовому праву ще

за радянських часів. Організований набір працівників для роботи у місцевостях, де відчувався брак робочої сили, здійснювався відповідними органами на місцях, які й виступали представниками підприємств, організацій, що потребували працівників. Тобто трудовий договір укладався уповноваженим представником від імені роботодавців, а особи, які наймалися на роботу, підписували угоду особисто.

Проте й за нинішніх умов не суперечить закону укладення трудового договору представником працівника від імені та в інтересах останнього. Особиста участь передбачена лише для виконання роботи, обумовленої трудовим договором, а не щодо особистого підписання його особою, яка наймається на роботу.

Отже, якщо роботодавець не заперечує проти підписання трудового договору представником працівника, який діє, наприклад, на підставі довіреності, то немає достатніх підстав вважати такий договір недійсним. Укладення трудових договорів через представника може практикуватися у випадках, коли місце виконання роботи не збігатиметься з місцезнаходженням роботодавця чи місцем проживання працівника.

Посередництво при укладенні трудових договорів широко практикується на Заході. При цьому посередниками виступають не тільки спеціалізовані державні інституції, а й приватні бюро. Причому роботодавці найчастіше звертаються саме до приватних контор, наймаючи висококваліфікованих працівників [5, 97–100]. Вважається, що нині ці функції покладаються на органи державної служби зайнятості [8, 226]. Однак Закон України «Про зайнятість населення» [4] не передбачає такого обов'язку цих органів.

Разом із тим в сучасних умовах господарювання не тільки трудові договори можуть бути укладені на відстані, а сама трудова діяльність має в багатьох випадках «дистанційний характер». В цих умовах взаємодія, домовленість щодо якої досягнуто працедавцем і працівником, як правило, відбувається у неправовому полі на підставі укладення усної або «віртуальної» угоди [1].

Основною причиною небажання роботодавця офіційно оформляти відносини з працівником є прагнення скоротити витрати, пов'язані з наймом робочої сили. Не укладаючи трудовий договір з працівником, роботодавець не несе ніяких зобов'язань перед ним. У нього не зростає чисельність працівників, що веде до зниження фонду оплати праці і оподаткованої бази для визначення деяких податків і зборів. Дорівнюють нулю і витрати, пов'язані з розірванням договору з працівником. Роботодавець економить також і на кадровій роботі — оформленні трудових договорів, розрахунку та нарахуванні заробітної плати та інших виплат, веденні всієї документації тощо.

З точки зору теорії здається, що відносини між виконавцем і споживачем послуг праці при дистанційній роботі ближчий до підрядних. На користь такого погляду можна навести низку аргументів.

По-перше, при роботі на відстані відсутній основний, на думку юристів, критерій відносин найму — безпосередній контроль за процесом праці з боку роботодавця.

По-друге, працівник, який працює за трудовим договором, зобов'язаний виконувати роботу особисто, у той час як в умовах дистанційної зайнятості працівник цілком може залучити інших осіб для реалізації своїх зобов'язань, що також свідчить швидше про підрядний характер відносин.

По-третє, роботодавець не може відповідати за безпеку праці працівника, якщо той працює вдома, а не на території роботодавця.

По-четверте, у разі трудових відносин ризик випадкової загибелі або випадкового пошкодження результату виконаної роботи несе роботодавець, працівник не позбавляється заробітної плати і несе матеріальну відповідальність лише у разі його провини. При дистанційній роботі ризик псування результату до його передачі замовникові (наприклад, зникнення файлів або оброблюваних баз даних в результаті пошкодження їх комп'ютерним вірусом) лежить на виконавці. Якщо замовник не отримав необхідний результат, то він його й не оплатить. Це також опосередковано свідчить про те, що при дистанційній роботі є підстави для укладення договору підряду або іншого договору цивільно-правового характеру.

Але у багатьох випадках роботодавцю краще все ж укласти з працівниками саме трудовий договір. Стабільність становища і захищеність працівника при укладенні трудового договору дозволяє йому зосередитися на роботі, а не на пошуку чергового замовника. Роботодавець же, надаючи працівнику не тільки можливість працювати вдома, в комфортніших умовах, але і необхідний соціальний пакет, може утримати цінного працівника, а робітник у свою чергу отримує гарантії своїх трудових прав. Разом із тим, сама форма такої праці вимагає того, щоб укладення трудових договорів здійснювалося в електронній формі.

Відповідно до існуючої практики можна говорити про те, що є такі способи укладення дистанційних договорів:

1. Для укладення договору offerent розміщує публічну offerту на сервері, підключеному до мережі Інтернет. Будь-яка особа, що бажає укласти такий договір на запропонованих умовах, акцептує offerту шляхом заповнення форми договору і підписання. Якщо предметом договору є послуги, майнові чи немайнові блага, що мають еротичний зміст, то offerent попереджає, що договір буде укладений тільки з особами, які досягли 18 років.

2. Після переговорів сторони підписують договір за допомогою цифрового підпису. При цьому договір існує тільки у вигляді запису на комп'ютері. У даному випадку сторони, як правило, користуються для підписання договору електронним підписом чи його функціональними еквівалентами.

Якщо сторони вирішили укласти трудовий договір віддалено, без обміну «паперовими» угодами, підписаними власноруч, вони можуть звернутися до електронної форми договору і підписати його «електронним підписом», що прямо допускається чинним законодавством. Закон України «Про електронний цифровий підпис» [9] визначає правовий статус електронного цифрового підпису та регулює відносини, що виникають під час використання електронного цифрового підпису, який призначений для забезпечення діяльності фізичних та юридичних осіб, що здійснюється з використанням електронних документів.

Центри сертифікації ключів перевіряють дані власника відкритого ключа та видають захищені електронні документи спеціального зразка — сертифікати відкритих ключів, в яких міститься відкритий ключ та перевірена центром сертифікації інформація про власника ключа. Сертифікат відкритого ключа підписується електронним цифровим підписом центру сертифікації ключів. Накладання електронного цифрового підпису (підписування) — це операція, яка здійснюється відправником (підписувачем) документу із використанням його таємного ключа. При виконанні цієї операції на вхід відповідної програми подаються данні, які треба підписати, та таємний ключ підписувача. Програма створює із даних за допомогою таємного ключа унікальний блок даних фіксованого розміру, який може бути справжнім тільки для цього таємного ключа та саме для цих вхідних даних. Тобто, електронний цифровий підпис — це своєрідний цифровий відбиток таємного ключа і документа. В подальшому такий підпис як правило, додається до вхідного документа (або розміщується в окремому полі документу) і така комбінація даних (документ + підпис) утворює захищений електронний документ.

Однак слід пам'ятати, що електронний цифровий підпис — це просто термін одного технологічно специфічного типу електронного підпису. Створення цифрового підпису — вельми трудомістке та дороге заняття, що потребує застосування технічних засобів та професійних консультантів, що безумовно звужує можливості його використання в трудових договірних відносинах.

Разом із тим у країнах ЄС, США, Канаді та інших державах цифрові підписи й сертифікати затверджено на законодавчій основі як еквівалент власноручного підпису і в ряді випадків використовуються спрощені порядки отримання права на такий підпис, наприклад, в США еквівалентом цифрового підпису фізичної особи є цифрове зображення рукописного підпису, що прикріплюється до електронного документа і підтверджується PIN-кодом із п'яти цифр [3].

Такий підхід доцільно впровадити і в Україні, в тому числі і у сфері трудових відносин, під час дистанційного укладення трудових договорів. Для того щоб такий договір мав юридичну силу, в самому тексті договору має бути передбачено, що сторони визнають юридичну силу за документами, підписаними аналогом власноручного підпису.

Таким чином, запропонований механізм, по-перше, повністю вписується в сучасну ринкову ситуацію, яка характеризується появою нових форм зайнятості внаслідок появи нових можливостей працевлаштування, завдяки появі інформаційних технологій; по-друге, такий підхід відповідає глибинному змісту дистанційної зайнятості та інтересам роботодавців та робітників, не виключаючи при цьому можливості укладення між ними звичайного «паперового» договору в процесі особистого спілкування.

### *Література*

1. Беляева М. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости [Электронный ресурс] / М. Беляева. — Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/issue.html?1580>.

2. Волкова О. В. Телеробота та фактори її впливу на розвиток соціально-економічних систем глобального, макро-, мезо-, мікро-та індивідуального рівня // Формування ринкових відносин в Україні. — 2008. — № 3. — С. 48–51.
3. Закон про електронні підписи у глобальній і національній торгівлі / Electronic Signatures in Global and National Commerce Act [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://en.wikipedia.org/wiki/Electronic\\_Signatures\\_in\\_Global\\_and\\_National\\_Commerce\\_Act](http://en.wikipedia.org/wiki/Electronic_Signatures_in_Global_and_National_Commerce_Act).
4. Про зайнятість населення : Закон України // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 14. — Ст. 170.
5. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. — М. : Дело, 1999. — 728 с.
6. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудо-вій сфері // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 3–14.
7. Моторна І. І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 3. — С. 6–12.
8. Научно-практический комментарий к законодательству о труде. В 2 т. Т. 1 / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. — Симф. : Таврида, 1998. — 560 с.
9. Про електронний цифровий підпис : Закон України // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 36. — Ст. 276.
10. Салахеева Г. И. Социально-экономические факторы занятости в России : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Г. И. Салахеева. — Казань : Казан. гос. ун-т, 2007. — 25 с.

### Анотація

*Цесарський Ф. А.* До проблеми укладення трудових договорів в умовах дистанційної зайнятості. — Стаття.

У статті автор розглядає проблему укладення трудових договорів в умовах розвитку суспільних відносин на ринку праці, появи нових професій, які передбачають дистанційну зайнятість. Автор наголошує на необхідності у такому випадку укладати дистанційно трудові договори, пропонує правовий механізм їх укладення.

*Ключові слова:* трудовий договір, дистанційна робота, укладення договорів, інформаційні технології.

### Аннотация

*Цесарский Ф. А.* К проблеме заключения трудовых договоров в условиях дистанционной занятости. — Статья.

В статье автор рассматривает проблему заключения трудовых договоров в условиях развития общественных отношений на рынке труда, появления новых профессий, которые предусматривают дистанционную занятость. Автор делает ударение на необходимости в таком случае заключать дистанционно трудовые договоры, предлагает правовой механизм их заключения.

*Ключевые слова:* трудовой договор, дистанционная работа, заключение договоров, информационные технологии.

### Summary

*Cesarsky F. A.* To the problem of entering labour contracts in the conditions of the distance employment. — Article.

In this article an author examines the problem of entering labour contracts in the conditions of development of public relations at the market of labour, appearances of new professions, which foresee the controlled from distance employment. An author marks a necessity for such case to conclude labour contracts on the distance, offers the legal mechanism of their conclusion.

*Keywords:* labour contract, distance work, entering contracts, informciyni technology.